Deutscher Bundestag **Drucksache 19/860**
19. Wahlperiode 21.02.2018

Antrag

der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Jörg Cézanne, Fabio De Masi, Susanne Ferschl, Thomas Lutze, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Bernd Riexinger, Jessica Tatti, Alexander Ulrich, Sabine Zimmermann (Zwickau) und der Fraktion DIE LINKE.

Betriebsratswahlen erleichtern und Betriebsräte besser schützen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Gute Arbeit ist nicht nur unbefristet und tarifvertraglich abgesichert, sondern auch mitbestimmt. Trotzdem gibt es in neun von zehn Betrieben, die die Voraussetzungen erfüllen, keinen Betriebsrat. Der Gesetzgeber muss Betriebsratswahlen insgesamt fördern. Denn betriebliche Mitbestimmung ist gelebte Demokratie. Die Beteiligung der Beschäftigten stellt sicher, dass der Wandel der Arbeitswelt nicht allein den Arbeitgebern und ihrer Profitlogik überlassen wird. Zusammen mit den Gewerkschaften ist es Aufgabe von Betriebsräten zu verhindern, dass die Konkurrenz zwischen den Betrieben auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird und diese gegeneinander ausgespielt werden. Es ist ihre Aufgabe, die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzgesetzen und -verordnungen zu überwachen. Die Aufgabe des Gesetzgebers ist es, hierzu gute Rahmenbedingungen zu schaffen.

Zum Teil ist das Fehlen eines Betriebsrates darauf zurückzuführen, dass bislang noch keine Versuche seitens der Beschäftigten unternommen wurden, einen Betriebsrat zu gründen. Es ist daher mehr Aufklärung über Rechte und Pflichten von Betriebsräten notwendig. Viele Beschäftigte sind darüber nicht ausreichend informiert. Auch das komplizierte Wahlverfahren kann abschreckend wirken. Es muss für alle Betriebe vereinfacht werden und klare Fristen, konkrete Ablaufpläne sowie genaue und verständliche Definitionen vorsehen. Außerdem müssen Wahlvorstände externen Sachverstand hinzuziehen können und jedes Mitglied braucht einen Schulungsanspruch. Viele Beschäftigte haben aber auch Befürchtungen, dass ihr Arbeitgeber eine Betriebsratswahl nicht gutheißen würde.

In einer zunehmenden Zahl von Fällen ist das Fehlen eines Betriebsrates nicht auf die mangelnde Initiative der Beschäftigten zurückzuführen, sondern auf mitbestimmungsfeindliches Agieren der Arbeitgeber. Sie versuchen aktiv, Betriebsratswahlen zu verhindern und deren Initiatorinnen und Initiatoren einzuschüchtern. Es gibt Arbeitgeber, deren Ziel betriebsrats- und gewerkschaftsfreie Zonen sind und die nicht wollen, dass es einen ernst zu nehmenden Gegenspieler zur Geschäftsführung gibt. In einem autoritären Kapitalismus gibt es zunehmend autoritären Widerstand gegen Mitbestimmung. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden gezielt eingeschüchtert und systematisch kaltgestellt. Anwaltskanzleien spezialisieren sich auf „Union Busting“, also das systematische Bekämpfen von Gewerkschaften, beraten Arbeitgeber, wie sie unerwünschte Beschäftigte aus dem Betrieb drängen und psychisch unter Druck setzen können („Betriebsrats-Bashing“). Dabei werden gesetzliche Grauzonen unerträglich ausgereizt, aber auch gegen geltendes Recht verstoßen.

Um solche Angriffe durchzustehen, brauchen betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neben praktischer Solidarität und Unterstützung einen ausreichenden gesetzlichen Schutz. Initiatorinnen und Initiatoren von Betriebsratswahlen und Wahlvorstände müssen besser vor „Betriebsrats-Bashing" seitens der Arbeitgeber geschützt werden. Ihr Kündigungsschutz muss verbessert und Verstöße gegen das Betriebsverfassungsgesetz koordiniert verfolgt und geahndet werden. Es handelt sich hierbei nicht um Kavaliersdelikte. Es ist nicht hinnehmbar, dass betriebsratsfeindliche Maßnahmen kaum verfolgt oder bestraft werden, obwohl sie gesetzlich verboten sind. Auch hier muss der Gesetzgeber handeln. Denn wenn undemokratische Arbeitgeber „Union Busting" systematisch gegen Beschäftigte einsetzen, müssen sie härter bestraft werden. Dazu müssen Sanktionen einen abschreckenden Charakter haben.

Mitbestimmungsfeindliche Maßnahmen der Arbeitgeber enden nicht mit der Wahl eines Betriebsrates. Auch neu gegründete und bestehende Betriebsräte müssen sich zunehmend gegen systematisches „Betriebsrats-Bashing" und „Union Busting" zur Wehr setzen. Viele Betriebsräte sehen sich mit einem juristischen Kleinkrieg konfrontiert, wenn sie ihrer Betriebsratstätigkeit nachgehen wollen. Die Erforderlichkeit von Betriebsratsarbeit wird in Frage gestellt und entsprechend der Lohn einbehalten oder die Hinzuziehung von Sachverständigen wird zum Streitthema. Zudem ist die Zahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder für die Fülle der Aufgaben zu gering. Der Gesetzgeber muss insgesamt die Arbeitsgrundlagen für Betriebsräte verbessern.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der folgende Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsverfassungsgesetzes umfasst:

a) Die Wahl von Betriebsräten wird erleichtert und ausgeweitet, indem:

- das vereinfachte Wahlverfahren (§ 14a BetrVG) in Betrieben bis 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Option auf das vereinfachte Wahlverfahren in Betrieben bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermöglicht wird;
- der Gesamtbetriebsrat, sofern vorhanden, in die Lage versetzt wird, geeignete Wahlvorstandskandidatinnen und -kandidaten zu finden, um einen Wahlvorstand zu bestellen; der Gesamtbetriebsrat wird berechtigt, hierzu insbesondere Informationsversammlungen oder Wahlversammlungen zur Wahl eines Wahlvorstandes durchzuführen; diese Rechte werden auch dem Konzernbetriebsrat oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft eingeräumt;
- der Arbeitgeber verpflichtet wird, sofern in seinem Betrieb die Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrates erfüllt sind, dieser aber noch nicht besteht, einmal im Kalenderjahr eine Mitarbeiterversammlung durchzuführen, auf der er über die Rechte und Pflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz informiert und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Gelegenheit zur Aussprache gegeben wird. Nach der Mitarbeiterversammlung ist eine geheime Wahl in Abwesenheit des Arbeitgebers zur Anberaumung einer Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes durchzuführen. Für die Auszählung ist ein Versammlungsleiter unter den Anwesenden zu wählen. Vertreterinnen oder Vertreter einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft können an dieser Mitarbeiterversammlung teilnehmen und die Versammlungsleitung übernehmen;

- in § 20 BetrVG geregelt wird, dass der Wahlvorstand sich bei der Durchführung seiner Aufgaben durch sachverständige Berater unterstützen lassen kann, wenn dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Der Arbeitgeber kann bei fehlendem Einverständnis innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen, deren Spruch die fehlende Einigung ersetzt;
- in § 20 BetrVG ein Schulungsanspruch für den Wahlvorstand und die bestellten Ersatzmitglieder eingeführt wird.

b) Die formellen Arbeitsbedingungen der Betriebsräte werden verbessert, indem:

- in § 80 Absatz 3 BetrVG geregelt wird, dass der Betriebsrat sachverständige Berater seiner Wahl zu seiner Unterstützung hinzuziehen kann, ohne dass dies einer näheren Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bedarf. Hält der Arbeitgeber die zwischen dem Berater und dem Betriebsrat getroffene Vereinbarung dem Grunde oder der Höhe nach für unangemessen, kann er innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Ankündigung des Vertragsschlusses die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat;
- in § 38 BetrVG geregelt wird, dass in Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied im Umfang einer halben Vollzeitstelle freizustellen ist; in Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied freizustellen ist; in Betrieben mit in der Regel 201 bis 500 zwei Betriebsratsmitglieder freizustellen sind; die festgelegte Mindestanzahl der freizustellenden Personen wird für die in § 38 Absatz 1 Satz 1 BetrVG aufgezählten Fälle der Belegschaftsgröße von 501 bis 10.000 Personen jeweils um ein Betriebsratsmitglied erhöht;
- analog § 78a BetrVG Regelungen für Betriebsratsmitglieder mit einem befristeten Arbeitsvertrag und Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter mit einem befristeten Arbeitsvertrag eingeführt werden;
- hinsichtlich der Erforderlichkeit von Betriebsratstätigkeit in § 37 BetrVG die Beweislast umgekehrt und auf den Arbeitgeber übertragen wird; bei Uneinigkeit entscheidet die Einigungsstelle und der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Gehalt ohne Kürzungen bis zu dieser Entscheidung zu zahlen;

c) Die bisherige Privilegierung für Arbeitgeber wird aufgehoben, indem:

- in § 121 BetrVG die Ordnungswidrigkeiten dahingehend ausgeweitet werden, dass sie auch bei der nicht erfolgten, wahrheitswidrigen, verspäteten oder unvollständigen Erfüllung der Unterrichtungs-, Herausgabe- sowie Einsichtspflichten nach § 80 Absatz 2 BetrVG gelten. Die Höhe der möglichen Geldbußen wird auf bis zu 250.000 Euro angehoben;
- in § 23 Absatz 3 BetrVG das Höchstmaß des Ordnungs- und Zwangsgeldes auf 25.000 Euro erhöht wird.

III. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der folgende Maßnahmen zur Verbesserung des Kündigungsschutzes enthält:

- Der Kündigungsschutz nach § 15 Absatz 3 KSchG wird auf Wahlvorstandsbewerber ab dem Zeitpunkt ihrer Bewerbung erweitert; die Dauer des Kündigungsschutzes in § 15 Absatz 3 Satz KSchG wird auf 24 Monate verlängert;
- In § 15 Abs. 3a KSchG wird der Kündigungsschutz für die in der Einladung oder in der Antragstellung genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von den ersten drei auf alle dort aufgeführten erweitert. Der besondere Kündigungsschutz beträgt 24 Monate, auch bei Nicht-Wahl des entsprechenden Gremiums; der Kündigungsschutz beginnt mit dem Zeitpunkt der ersten belegbaren Aktivitäten zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl, indem zum Beispiel Kandidierende für einen Wahlvorstand gesucht oder aktiv Gespräche mit möglichen Kandidatinnen und Kandidaten geführt werden;
- Ebenfalls in § 15 Absatz 3a KSchG wird geändert, dass für die Kündigung aus wichtigem Grund eines Arbeitnehmers, der zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung einlädt oder die Bestellung eines Wahlvorstands beantragt, analog § 103 BetrVG die Zustimmung des Betriebsrates vorliegen oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt sein muss;

IV. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung weiterhin auf, folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- Zu prüfen, wie für alle Betriebe ein einfaches Wahlverfahren mit klaren Fristenregelungen, konkreten Ablaufplänen und genaueren Definitionen von passivem und aktivem Wahlrecht gestaltet werden kann, und aus den Ergebnissen dieser Prüfung eine Gesetzesinitiative vorzubereiten und in den Deutschen Bundestag einzubringen;
- Auf die Bundesländer hinzuwirken, Schwerpunktstaatsanwaltschaften zur Verfolgung der Vergehen nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes einzurichten;
- Auf die Bundesländer hinzuwirken, die für den Vollzug des Betriebsverfassungsgesetzes zuständigen Landesbehörden mit ausreichend qualifiziertem Personal auszustatten;
- Zu prüfen, ob das in § 2 BetrVG festgeschriebene Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit dem Interessengegensatz zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zuwider läuft, und ob es kombiniert mit der Verpflichtung, den Betriebsfrieden nicht zu gefährden, missbrauchsanfällig zu Lasten der Betriebsräte ist, und gegebenenfalls eine entsprechende Gesetzesinitiative vorzubereiten und in den Deutschen Bundestag einzubringen.

Berlin, den 21. Februar 2018

Dr. Sahra Wagenknecht, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion